

Równość szans - doświadczenia brytyjskie

Pojęcie równości szans w dotychczas przyjętym - zarówno u nas jak i do niedawna w krajach Unii Europejskiej - znaczeniu, nabiera w ostatnich latach zdecydowanie szerszego wymiaru niż tylko wymiar równości płci. Dowodem na to jest wpisany w rezolucje, zalecenia i wytyczne Unii Europejskiej i OECD oraz w polityczne dokumenty programowe krajów piętnastki tzw. „czwarty filar” czyli blok tematyczny o nazwie **równość szans**. Jednym z krajów, w którym polityka zmierzająca do osiągnięcia równości szans obejmuje wiele aspektów problemu jest Wielka Brytania. Politykę **równości szans** tworzą i realizują w Wielkiej Brytanii bardzo różne instytucje - rządowe oraz pozarządowe - w ścisłej ze sobą współpracy. Wśród tych instytucji należy wymienić:

Ministerstwo Edukacji i Zatrudnienia (Londyn)

Ministerstwo Edukacji i Zatrudnienia kreuje politykę równościową w możliwie najszerszym ujęciu, ściśle związanym z obecnym przekrojem społeczeństwa i sytuacją społeczno-polityczną w Wielkiej Brytanii, a także w zgodzie z przepisami unijnymi. Główne kryteria, w oparciu o które prowadzone są działania na rzecz równości szans - w tym także na rynku pracy - to:

- płeć
- rasa
- niepełnosprawność oraz
- religia
- wiek
- orientacja seksualna.

O ile dla działań prowadzonych w oparciu o pierwsze trzy kryteria (płeć, rasa, niepełnosprawność) istnieją regulacje prawne, o tyle dla działań związanych z pozostałymi trzema kryteriami (religia, wiek, orientacja seksualna) regulacje prawne znajdują się dopiero na etapie dyskusji, ustaleń i uzgodnień.

Tematyką równościową w Ministerstwie Edukacji i Zatrudnienia zajmuje się liczący 40 etatów Division for Equality and Diversity (tłum: Departament Równości i Różnorodności). Połowa etatów objęta jest przez osoby, które prowadzą bezpośrednią współpracę z różnymi przedsiębiorstwami, firmami i innymi organizacjami. Departament dzieli się na 7 wydziałów tj:

- Wydział ds. Strategii Generalnej
- Wydział ds. Równości Płci
- Wydział ds. Równości Rasowej
- Wydział ds. Mainstreaming (tłum: Działań Zintegrowanych)
- Wydział Doradców dla Przedsiębiorstw i Firm
- Wydział ds. Religii i Orientacji Seksualnej
- Wydział ds. Wiek (jest to najnowszy wydział w Departamencie)

Departament współpracuje także i finansuje 3 komisje:

- Komisję ds.. Równych Szans z siedzibą w Manchester
- Komisję ds. Równości Rasowej z siedzibą w Londynie
- Komisję ds. Praw Osób Niepełnosprawnych z siedzibą w Londynie

Aktualna podstawa prawna działań prowadzonych w Wielkiej Brytanii na rzecz osiągania równości szans to następujące ustawy:

- Sex Discrimination Act 1975 (tłum: ustawa z 1975 roku o dyskryminacji ze względu na płeć)
- Race Relations Act 1976 with amendments (tłum: ustawa z 1976 r. o stosunkach rasowych ze zmianami)
- Disability Discrimination Act 1995 (tłum: ustawa z 1995r. o dyskryminacji osób niepełnosprawnych)
- Equal Pay Act 1970 with amendments (tłum: ustawa z 1970r. o równym wynagradzaniu ze zmianami)

Bieżące cele i zadania w zakresie wyrównywania szans Ministerstwo realizuje w oparciu o tzw. Equal Opportunities Action Plan (tłum: Plan Działania na rzecz Równych Szans) .

Komisja Równych Szans (Manchester)

Komisja Równych Szans powstała w 1975r. na mocy ustawy o dyskryminacji ze względu na płeć z 1975r. Przepisy ustawy obejmującej swoim działaniem Wielką Brytanię i Irlandię Północną zakazują dyskryminacji z powodu płci w zatrudnieniu, szkoleniu i kształceniu oraz równorzędnych obszarach (wszędzie tam, gdzie może wystąpić taka dyskryminacja), przy nabywaniu towarów i usług oraz przy udzielaniu zgód i zezwoleń. Ustawa zapewnia osobom fizycznym prawo bezpośredniego dostępu do sądów cywilnych i trybunałów, w tym także do Trybunału Pracy w sprawach prawnych o dyskryminację. Komisja Równych Szans została powołana, aby wspomóc proces wprowadzania prawa i promowania równych szans kobiet i mężczyzn. Komisja jest odpowiedzialna za prowadzenie działań o charakterze opiniodawczo-doradczym dla Rządu w sprawach dotyczących działania niniejszej ustawy oraz ustawy o równym wynagradzaniu z 1970r. (ze zmianami), a także jest odpowiedzialna za dostarczanie społeczeństwu źródłowej i przetworzonej informacji w sprawach dotyczących realizacji prawa równościowego. Komisja ma także prawo, tam gdzie są ku temu warunki, pomagać osobom fizycznym przekonanych, że były dyskryminowane. Siedziba Komisji mieści się w Manchester.

Generalnie Komisja zobowiązana została na mocy ustawy do realizowania następujących trzech kierunków działań:

- pracy na rzecz eliminacji przejawów dyskryminacji
- promowania równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia
- permanentnej kontroli wykonywania postanowień ustawy o dyskryminacji ze względu na płeć i ustawy o równym wynagrodzeniu, a tam gdzie jest to niezbędne przedstawianie Ministerstwu Edukacji i Zatrudnienia nieprawidłowości w stosowaniu prawa.

Komisja jest w pełni niezależnym organem, finansowanym przez Ministerstwo Edukacji i Zatrudnienia.

W związku z zadaniami realizowanymi w zakresie informacji i publikacji, Komisja Równych Szans opracowuje każdego roku informator pn. Dane nt. Kobiet i Mężczyzn w Wielkiej Brytanii. Dane zawarte w tym informatorze są tak dobrane, by możliwie najpełniej pokazać obraz sytuacji kobiet i mężczyzn w Wielkiej Brytanii. Dobór danych jest związany z czterema priorytetowymi obszarami działania Komisji:

- 1) stereotypy zachowań wynikające z różnicy płci – szkolenie i kształcenie oraz zatrudnienie
- 2) równa płaca
- 3) podział ról między domem a pracą zawodową
- 4) udział w życiu politycznym i społecznym.

Według danych zawartych w najnowszym informatorze - 2001, podstawowe wskaźniki w tym zakresie przedstawiają się następująco:

Szkolenie i kształcenie

- W ostatnich latach edukacji obowiązkowej 55% dziewcząt i 44% chłopców uzyskuje świadectwa pozwalające im na dalszą naukę
- Około 1/3 dziewcząt i około 1/4 chłopców w wieku 17-19 otrzymuje świadectwa uprawniające do dalszego kształcenia się

Zatrudnienie:

- W ogólnej liczbie osób w wieku produkcyjnym 69% stanowią kobiety, a 79% mężczyźni
- Osoby pozostające w związku małżeńskim lub w związkach nieformalnych charakteryzują się najwyższym poziomem aktywności zawodowej. Stanowią one 73% pracujących w ogóle kobiet i 83% mężczyzn
- Jedynie 8% pracujących mężczyzn jest zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, o ile kobiety stanowią tutaj 43% wszystkich zatrudnionych
- Kobiety stanowią 74 % ogółu zatrudnionych w zawodach urzędniczych i sekretarskich, podczas gdy mężczyźni stanowią 82% zatrudnionych w zawodach technicznych i rzemieślniczych oraz pokrewnych

Równa płaca:

- Kobiety zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy osiągają 82% średniej stawki godzinowej mężczyzn zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy
- Dochód osobisty kobiet (włączający wynagrodzenia, zasiłki, emerytury i renty i inne dochody) stanowi jedynie 51% analogicznego dochodu uzyskiwanego przez mężczyzn

Udział w życiu politycznym i społecznym

- Jedynie 18% parlamentarzystów to kobiety
- 44% członków Wielkiej Rady Londynu to kobiety

Podział pracy i obowiązków rodzinnych

- Poziom aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn nie posiadających dzieci jest niewiele niższy niż 75%, natomiast około 90% mężczyzn posiadających dzieci pracuje, przy analogicznym wskaźniku 65% dla kobiet
- Kobiety, które mają dzieci w wieku poniżej 5 lat charakteryzuje najniższy wskaźnik poziomu aktywności zawodowej - 54%; dla kobiet posiadających dzieci w wieku od 5 do 10 lat wskaźnik ten wynosi 70%, natomiast dla kobiet wychowujących dzieci w wieku powyżej 11 lat wynosi on 76%

Ważną rolę w działalności na rzecz przestrzegania prawa równościowego wypełnia Wydział Prawny. W Wydziale zatrudnieni są prawnicy, którzy zajmują się sprawami zgłoszonymi przez osoby fizyczne do job centres (tłum: biur pracy), a dotyczącymi dyskryminacji w dostępie do zatrudnienia lub w miejscu pracy. Opracowana jest określona procedura zajmowania się tego typu sprawami:

Etap. 1.

Sprawa o dyskryminację wpływa (w formie ustnej lub pisemnej) do biura pracy i pracownik biura przeprowadza wówczas rozmowę z pracodawcą, wskazując mu sposób wyeliminowania praktyk dyskryminacyjnych.

Etap. 2.

Jeśli pracodawca nie podejmie działań w celu wyeliminowania praktyk dyskryminacyjnych, biuro pracy kompletuje korespondencję w sprawie i przesyła ją do Komisji.

Etap. 3.

Po otrzymaniu dokumentów Komisja przeprowadza analizę sprawy i kieruje pismo do pracodawcy, w którym to uprzedza go o skutkach stosowania praktyk dyskryminacyjnych i wskazuje konieczność eliminacji tych praktyk.

Etap.4.

Jeżeli pracodawca nie zastosuje się do zaleceń zawartych w piśmie Komisji, Komisja kieruje sprawę do Employment Tribunale (tłum: Sąd Pracy) – wspierając to działanie tak poprzez przydzielenie radcy prawnego lub adwokata do prowadzenia sprawy, jak i poprzez sfinansowanie kosztów rozprawy.

Rocznie do Wydziału Prawnego trafia około 400 tego typu spraw. Sprawna działalność o charakterze mediacyjnym doprowadza jednak do tego, że do Sądu Pracy trafiają średnio około 2- 3 sprawy rocznie, natomiast pozostałe sprawy rozwiązywane są na linii Komisja- Pracodawca. Należy jednak nadmienić, że wszystkie wpływające do Komisji sprawy stanowią źródło informacji do sporządzenia raportu - na potrzeby Rządu - o najczęściej występujących przejawach dyskryminacji w zakresie zatrudnienia. W przekroju merytorycznym spraw wpływających w ciągu roku do Wydziału Prawnego można wyróżnić trzy grupy najczęściej pojawiających się problemów. Są to sprawy związane z dyskryminacją z powodu :

- ciąży i macierzyństwa
- molestowania seksualnego
- dostępu do zatrudnienia

Komisja Równości Rasowej (Londyn)

Wielka Brytania jest krajem , który zamieszkuje - poza rdenną ludnością Anglii, Szkocji i Walii, także powiększająca się grupa ludności napływowej - przedstawiciele wielu narodów, różnicowanych także pod względem rasowym. Już w latach 70-tych powstała potrzeba przygotowania i wprowadzenia w życie aktu prawnego regulującego problemy pojawiające się na tle rasowym – aktu mającego na celu głównie eliminację wszelkich form dyskryminacji rasowej. Ustawa nosząca nazwę Race Relations Act (tłum: ustawa o stosunkach rasowych) weszła w życie w 1976r. Jej przepisy zakazały wszelkich form dyskryminacji skierowanej przeciwko komukolwiek ze względu na jego/jej rasę. Ustawa ta powołała także do życia Komisję ds. Równości Rasowej, której siedziba mieści się w Londynie.

W ustawie w sposób następujący zdefiniowano 3 formy dyskryminacji rasowej:

-

1. Dyskryminacja bezpośrednia

Dyskryminacja bezpośrednia jest to traktowanie kogokolwiek w sposób gorszy (sformułowanie w oryginale: less favorably) ze względu na jego/jej przynależność rasową. Definicja „przynależność rasowa” obejmuje: kolor skóry, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, kraj urodzenia.

2. Dyskryminacja pośrednia

Występuje ona wówczas, gdy pomimo stosowania uniwersalnych kryteriów nie może im sprostać duża grupa należąca do określonej rasy.

3. Wiktymalizacja

Ta forma dyskryminacji ma miejsce wówczas, gdy osoba jest traktowana gorzej (sformułowanie w oryginale: less favorably) ponieważ wniosła ona sprawę o dyskryminację lub też zgłosiła przypadek wystąpienia przejawów dyskryminacji wobec niej.

Ustawa obejmuje swoimi przepisami następujące działy i zagadnienia:

- zatrudnienie (rekrutacja i selekcja; promocja; transfer; szkolenie; zasiłki, zwolnienia, inne)
- działalność biur zatrudnienia
- udział w związkach zawodowych
- edukacja
- mieszkalnictwo
- planowanie
- towary i usługi
- reklama, ogłoszenia
- nakłanianie do dyskryminacji

Powstała w 1976r. Komisja ds. Równości Rasowej została zobowiązana przepisami ustawy do:

- podejmowania działań na rzecz eliminacji przejawów dyskryminacji
- promowania równych możliwości i dobrych wzajemnych relacji pomiędzy obywatelami
- monitorowania realizacji przepisów ustawy w praktyce i przygotowywanie rekomendacji dla Sekretarza Stanu w Home Ministry (tłum: Ministerstwo Spraw Wewnętrznych)

Jednym z ważnych obszarów działania Komisji ds. Rasowych jest udzielanie porad prawnych osobom fizycznym w zakresie przepisów objętych działaniem ustawy. Do kompetencji Komisji należy także prawne reprezentowanie osoby wnoszącej sprawę do Sądu Cywilnego lub do Trybunału właściwego dla danej sprawy.

Komisja ma także działać i działa w obszarze informacji. Poprzez publikacje, programy radiowe i telewizyjne, organizowanie seminariów i konferencji oraz inne formy komunikowania, Komisja promuje działania na rzecz zmiany świadomości i zachowań prowadzących do uprzedzeń rasowych.

Komisja jest także uprawniona do prowadzenia formalnego postępowania w sprawach, które naruszają ustawę o równości rasowej oraz do zgłaszania spraw o dyskryminację do sądu lub trybunału.

Obecnie trwa etap prezentowania i popularyzowania nowych jakościowo zmian w ustawie o stosunkach rasowych – zmian, które weszły w życie w 2000r. . W generalnym ujęciu zmiany te polegają na zmianie filozofii – przejścia od traktowania spraw rasowych jedynie na zasadzie sankcjonowania tych, którzy stosują praktyki dyskryminacyjne do szerokiego promowania polityki, działań, zachowań wykluczających dyskryminację i przedkładania do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych stosownych rekomendacji co do zmian kierunków polityki.

Kancelaria Premiera, Biuro ds. Kobiet (Londyn)

Biuro ds. Kobiet jest rządową jednostką wchodzącą w skład struktur Kancelarii Premiera Rządu Wielkiej Brytanii. Celem działania Biura jest optymalizacja działań politycznych na rzecz polepszania sytuacji kobiet w Wielkiej Brytanii i tym samym wzrostu poziomu rozwoju społecznego kraju. Cel ten Biuro ds. Kobiet realizuje w ścisłej współpracy ze wszystkimi ministerstwami i innymi jednostkami działającymi w tym obszarze. Rola Biura polega na popularyzacji priorytetów Rządu w zakresie równości szans, działań na rzecz wzrostu efektywności pracy i poziomu życia oraz zmniejszania ubóstwa.

W 2001r. podstawowe kierunki działania biura to:

- wspieranie i rozwój polityki na rzecz polepszania sytuacji ekonomicznej i społecznej kobiet
- osiągnięcie pewności co do zgodności polityki Rządu z potrzebami kobiet
- rozwój tzw. Strategii Porozumienia i osiągnięcie większej efektywności tzw. „komunikacji

- dwustronnej” czyli porozumienia pomiędzy Rządem a środowiskami kobiecymi
- promocja polityki ministerstw i określanych przez nie priorytetów i uzyskanie pewności co do ich zgodności z wynikami i wnioskami ze spotkań i konferencji międzynarodowych
- stanie się modelową agencją nowoczesnego Rządu

Działania Biura ds. Kobiet to głównie działania o charakterze promocyjnym, prowadzone przy współudziale bardzo szerokiego kręgu partnerów. Wśród działań promocyjnych należy przede wszystkim wymienić :

1) publikacje stałe i czasowe.

Wśród stałych publikacji warto wymienić czasopismo Voices (tłum: Głosy), periodyk wydawany przy wsparciu merytorycznym i finansowym Ministerstwa Zatrudnienia i Edukacji, w którym na ponad 100 stronach omawiane są problemy współczesnych kobiet, reprezentujących różne grupy społeczne i w którym omawiane są także działania Rządu na rzecz polepszenia sytuacji kobiet.

Biuro ds. Kobiet wydaje także broszurę pn. EU Newsletter (tłum: Wiadomości z UE), która zawiera najnowsze informacje dotyczące działań prawnych i praktycznych na rzecz kobiet, jakie podejmowane są w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Dla przykładu najnowsza broszura (Wiosna 2001) zawiera takie tytuły jak: Kobiety jako przedsiębiorcy-różne perspektywy; Europa 2001 przeciwko rakowi piersi; Zatrudnienie i Kształcenie – co Europa zrobiła dla kobiet ?; Tydzień poświęcony szkoleniu dorosłych; Zmiany - retoryka czy fakt?; etc.

Jednym ze stałych wydawnictw Biura ds. Kobiet jest cykl pn. Fact sheet - women unlimited (tłum: Opis zdarzenia – nieograniczone możliwości kobiet), który składa się z szeregu broszur zawierających opis konkretnego przypadku i konkretne pytanie zgłoszone przez kobiety oraz z odpowiedzi, jaką odpowiednia instytucja udzieliła na to pytanie. Generalnie układ takiej broszury zawiera cztery elementy tj:

- pytanie (z grupy najczęściej zadawanych pytań) ;
- studium przypadku;
- działania Rządu w omawianym zakresie;
- przydatne kontakty.

Biuro ds. Kobiet wydało także publikację pt. „Women in Public Life Today: A Guide „ (tłum: Kobiety w życiu publicznym dzisiaj – przewodnik), zawierającą informację ogólną oraz opisy przykładów kariery kobiet, odgrywających istotną rolę w życiu publicznym Wielkiej Brytanii oraz wiele przydatnych adresów i kontaktów, które mogą być kobietom pomocne w podejmowaniu prób uczestnictwa w życiu publicznym.

Najnowszym wydawnictwem Biura ds. Kobiet jest opracowanie pn. Future Female – A 21st Century Gender Perspective (tłum: Przyszłość Kobiet - 21 wiek widziany z perspektywy płci), który przedstawia najnowsze prognozy i dane dotyczące życia kobiet, komentarze specjalistów oraz wnioski i rekomendacje co do przyszłych działań.

Nie bez znaczenia dla szybkiego i sprawnego komunikowania się w sprawach kobiet jest wydany w 2001r. informator o 250 organizacjach pozarządowych „Women s Organisations in the United Kingdom 2001” (tłum: Organizacje Kobiety w Wielkiej Brytanii w 2001r.)

Ważną rolę w działalności informacyjnej Biura ds. Kobiet odgrywają także publikacje czasowe jak np. opracowywanie i dystrybucja kart pocztowych (tzw. post cards campaign) – ostatnio miała miejsce taka kampania, podczas której wydrukowano i rozpowszechniono 1.000.000 kart pocztowych z informacją o działaniach na rzecz kobiet.

2) konferencje i tzw. posiedzenia okrągłego stołu oraz seminaria poświęcone sprawom kobiet.

W ostatnim okresie zorganizowano taki właśnie okrągły stół, poświęcony sprawom równości płci oraz cztery seminaria tematyczne (mała i średnia przedsiębiorczość; redukcja różnicy w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami i mężczyznami; powrót kobiet do pracy; praca w środowisku komputerowym)

3) tworzenie i wspieranie tzw. focus groups (tłum: grup zainteresowania)

W Wielkiej Brytanii istnieje obecnie 30 grup zainteresowań, których uczestniczkami są kobiety - przedstawicielki różnych środowisk, okresowo spotykających się i wypracowujących stanowiska w najbardziej interesujących je sprawach. Następnie stanowiska te są przedstawiane Biuru ds. Kobiet, które z

kolei na tej podstawie przygotowuje sprawozdanie dla Rządu.

Ogromną rolę w działalności Biura ds. Kobiet odgrywa przede wszystkim:

- 1) włączenie do współpracy wszystkich możliwych podmiotów (organizacji rządowych, pozarządowych, związków zawodowych, samorządów) i ścisła współpraca pomiędzy nimi
- 2) szybka i sprawna wymiana i obieg informacji

Urząd Dzielnicowy Haringey (Londyn)

Londyn dzieli się na 32 dzielnice. Haringey to dzielnica położona na północny wschód od Centrum Londynu, w której zamieszkuje około 220.000 tys. osób. Należy ona do dzielnic o największym zróżnicowaniu grup etnicznych, bowiem około 50% osób zamieszkujących Haringey mieszkańców to przedstawiciele mniejszości etnicznych. Wśród najliczniejszych grup mniejszości narodowych są grupy: afrykańskie; afrykańsko-karaibskie; greko-cyprijskie; indyjsko-pakistańsko-bangladeszkie; turecko-cyprijskie; żydowskie; kurdyjskie; irlandzkie. Grupy mniejszości narodowych są także bardzo zróżnicowane same w sobie, bowiem około 10% mieszkańców tworzący je to azylanci i uchodźcy; 14% to osoby niepełnosprawne; 25% społeczności to osoby powyżej 50-go roku życia, około 5-10% to przedstawiciele mniejszości seksualnych. Kobiety stanowią 52% populacji zamieszkującej Haringey. Zróżnicowanie dotyczy także poziomu zamożności mieszkańców poszczególnych części dzielnicy. Najlepiej sytuowani zamieszkują zachodnią część Haringey, natomiast we wschodniej części mieszka bardzo biedna społeczność. Haringey to jedna z niewielu dzielnic, w których stopień deprawacji i dyskryminacji jest nieporównywalnie wysoki w porównaniu do innych dzielnic. Prawie 40% społeczności zamieszkuje dzielnicę Wards, która należy do 10% części terytorium Anglii o najwyższym poziomie deprawacji. To w Haringey:

- stopa bezrobocia jest szczególnie wysoka, co przede wszystkim dotyczy ludzi młodych
- wysoka jest stopa bezrobocia długoterminowego
- dużą grupę stanowią osoby samotnie wychowujące dzieci, żyjące w ubóstwie
- poziom wykształcenia znacznej części populacji należy do jednego z najniższych w stolicy
- jest wielu bezdomnych
- jest wysoka umieralność.

Te wszystkie czynniki czynią pracę Urzędu Dzielnicowego w Haringey ogromnie odpowiedzialną i wymagającą kierowania dużej uwagi na ludzi wymagających szczególnej troski. Polityka równościowa musi odpowiadać potrzebom lokalnym w zakresie wszystkich usług świadczonych przez Urząd Dzielnicowy i jego agendy.

Z uwagi na ogromne zróżnicowanie ludności już na początku lat 80-tych zauważono potrzebę utworzenia we władzach miejskich najpierw stanowisk, a później struktur odpowiedzialnych za kreowanie i wprowadzanie w życie rozwiązań służących tworzeniu równych szans. Pierwszym posunięciem w tej dziedzinie było utworzenie stanowiska ds. równości w każdym w wydziałów Urzędu Dzielnicowego, a następnie utworzenie tzw. Equality and Diversity Team (tłum: Zespołu ds. Różnic i Różnorodności). Zespół ten jest odpowiedzialny za koordynację działań wszystkich wydziałów w aspekcie równości szans. Działania te mają służyć eliminowaniu przejawów dyskryminacji powstałej na tle uprzedzeń z powodu:

- niepełnosprawności
- koloru skóry, pochodzenia etnicznego, narodowości, rasy, kraju urodzenia
- płci
- obecności w organizmie wirusa HIV
- wieku
- statusu cywilnego
- wyznawanej religii
- orientacji seksualnej
- przeszłości kryminalnej
- opieki sprawowanej nad dziećmi i innymi osobami

Podstawowym instrumentem realizacji polityki równościowej jest Plan Działań na rzecz Równych Szans. Aktualny Plan obejmuje lata 2000-2001 i zawiera 5 kluczowych obszarów działania:

- sferę usług
- zatrudnienie
- inicjatywy na rzecz zwiększania równych szans

- zarządzanie dzielnicą
- odpowiedzi na zgłaszane rekomendacje poselskie

Wszystkie działania na rzecz osiągnięcia równości szans są bardzo precyzyjnie planowane po wcześniejszym ich uzgodnieniu z możliwie szeroką grupą osób i instytucji mogących mieć wpływ na rozwój polityki równych szans. Coraz większego znaczenia nabiera także ostatnio tzw. best value policy (tłum: polityka najlepszych wartości), która polega na szerokim promowaniu osiągniętych już dobrych rezultatów w danej dziedzinie. Także polityka działań pozytywnych (tłum: positive action), polegających na promowaniu dobrych rozwiązań, a nie tylko na stosowaniu sankcji za niewłaściwe praktyki, staje się coraz bardziej popularna. Zmienia się zatem sama filozofia podejścia do problemu. Promuje się to, co jeszcze można w danej dziedzinie zrobić, aby lepiej rozwiązywać występujące w niej problemy.

Komisja Praw Osób Niepełnosprawnych (Londyn)

Sprawy dotyczące osób niepełnosprawnych są jednym z bardziej aktualnych aspektów polityki równościowej w Wielkiej Brytanii. Podstawę regulacji prawnych w tym zakresie stanowi ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji osób niepełnosprawnych z 1995r. Na podstawie przepisów tej ustawy powołano do życia Komisję ds. Praw Osób Niepełnosprawnych, która rozpoczęła działalność w dniu 25 kwietnia 2000 r. i zatrudnia obecnie 130 osób (docelowo 150 osób). Ma ona za zadanie eliminowanie dyskryminacji z jaką spotykają się osoby niepełnosprawne i promowanie równości szans. Dewiza Komisji jest następująca: **Tylko wówczas, gdy osoby niepełnosprawne uczestniczą w życiu kraju jako pełnoprawni obywatele, klienci, pracownicy – zyskuje na tym każdy członek społeczeństwa.** Dlatego też Komisja działa na rzecz uzyskania przez osoby niepełnosprawne możliwości pełnego uczestnictwa w życiu kraju.

Obecnie w Wielkiej Brytanii liczącej 57,8 mln obywateli żyje grupa 8,5 mln osób niepełnosprawnych, co stanowi prawie 1/7 populacji. W tej liczbie 6,5 mln osób to osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym, co z kolei stanowi około 1/5 populacji w wieku produkcyjnym. Do grupy osób niepełnosprawnych zalicza się osoby, które nie są w pełni sprawne z fizycznego, psychologicznego i psychicznego punktu widzenia, łącznie z tymi osobami, które chorują terminalnie na nowotwory, AIDS, cukrzycę, stwardnienie rozsiane, zanik mięśni i szereg innych wymienionych w przepisach chorób. Występowanie niepełnosprawności jest ściśle związane (wprost proporcjonalnie) z wiekiem. I tak np. 11% osób w wieku 16-24 lata to osoby określane jako „długoterminowo niesprawne”, podczas gdy dla grupy wiekowej pomiędzy 50 rokiem życia a osiągnięciem wieku emerytalnego odsetek ten wynosi już 33%. Inaczej licząc - 42% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym to osoby, które ukończyły 50 rok życia. Istnieje także duże zróżnicowanie regionalne w odniesieniu do występowania skupisk osób niepełnosprawnych. Największa grupa osób niepełnosprawnych zamieszkuje północno-wschodnią Anglię oraz Walię, natomiast stosunkowo mało osób niepełnosprawnych mieszka w południowej i wschodniej części Anglii. Osoby niepełnosprawne są także mniej wykształcone niż osoby w pełni sprawne. Około 30% populacji osób niepełnosprawnych nie ma żadnych kwalifikacji, przy czym ten współczynnik dla populacji osób zdrowych wynosi 14%. Jedynie 7% osób niepełnosprawnych posiada tzw. degree-level qualification (świadectwo kwalifikacji zawodowych), przy analogicznym wskaźniku 14% dla osób zdrowych. Współczynnik aktywności zawodowej dla osób niepełnosprawnych wynosi 47%, przy wskaźniku 81% dla osób zdrowych. Także i zarobki osób niepełnosprawnych są niższe niż osób pełnosprawnych - zarabiają one bowiem średnio o około 10% mniej niż osoby w pełni sprawne.

Mimo wprowadzenia konkretnych rozwiązań prawnych, niepełnosprawni wciąż jeszcze mają mniejsze możliwości, napotykają większe bariery i spotykają się z praktykami dyskryminacyjnymi. Jeśli chodzi o mniejsze możliwości, to przede wszystkim spowodowane jest to faktem, że osoby niepełnosprawne są na ogół o 50% mniej wykształcone niż osoby w pełni sprawne. Powoduje to także niższe zarobki. Jeżeli chodzi o większe bariery – to przede wszystkim są to bariery w infrastrukturze nie dostatecznie przygotowanej dla osób niepełnosprawnych (transport, sklepy, restauracje, biura, miejsca rekreacji i wypoczynku) Większość przedsiębiorstw wciąż jeszcze jest jeszcze z tego powodu niedostępnych dla osób niepełnosprawnych. Przypadki dyskryminacji – o czym mówią sprawy napływające do sądów i trybunałów - wciąż mają miejsce i to w takich kluczowych dziedzinach życia jak: ochrona zdrowia, opieka społeczna, sprawy komunalne.

W celu zapewnienia spójnej realizacji praw osób niepełnosprawnych, jakie zostały określone w ustawie z 1995r., Komisja Praw Osób Niepełnosprawnych opracowała dokument pn. Plan Strategiczny 2001-2004, który ma na celu wprowadzenie zmian w życiu osób niepełnosprawnych poprzez:

- doradztwo
- mediacje
- wprowadzanie w życie przepisów prawa krajowego i międzynarodowego .

Rozumiejąc potrzebę partnerskiego działania, Komisja włączyła do grupy realizatorów Planu Strategicznego dużą liczbę instytucji i osób fizycznych, pomoc i współdziałanie których określiła jako niezbędne. Są to m.in.:

- same osoby niepełnosprawne
- adwokaci, doradcy, partnerzy, rodzina, przyjaciele, a także organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych
- pracodawcy, ludzie biznesu i instytucje usługowe
- ministerstwa, stowarzyszenia zawodowe i stowarzyszenia użyteczności publicznej, organizacje rządowe non profit, związki zawodowe i władze samorządowe
- media (jako niezwykle ważny łącznik pomiędzy środowiskiem osób niepełnosprawnych a społeczeństwem).

Cele strategiczne zawarte w tzw. Planie Strategicznym 2001-2004 to:

Cel: 1

Zapewnienie niepełnosprawnym pełnego zabezpieczenia w praktyce ich praw i gwarancji równych szans.

Cel: 2

Umożliwienie prywatnym pracodawcom oraz usługodawcom (prywatnym, państwowym i wolontariuszom) stosowania tzw. dobrych praktyk

Cel : 3

Zniesienie barier utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w kluczowych sektorach życia społecznego i gospodarczego.

Cel : 4

Zmiana postaw i świadomości społecznej i jej nakierowanie na lepsze rozumienie spraw osób niepełnosprawnych i potrzebę promowania równości szans.

Cel: 5

Zapewnienie sprawnego i wzorcowego działania Komisji Praw Osób Niepełnosprawnych.

Na realizację każdego z wymienionych celów przewiduje się wydatkowanie kwoty 11 mln. GBP (w ujęciu rocznym) w następującym podziale:

Cel 1 – 40% środków

Cel 2 - 20% środków

Cel 3 – 15% środków

Cel 4 - 15% środków

Cel 5 – 10% środków

Plan Strategiczny 2001-2004 odnosi się także do nowych rozwiązań prawnych przyjętych przez Radę Ministrów UE w kontekście Dyrektywy o Zatrudnieniu, zgodnie z którą Rząd Wielkiej Brytanii został zobligowany do zmiany dotychczasowej regulacji prawnej, wyłączającej spod przepisów ustawy o przeciwdziałaniu dyskryminacji osób niepełnosprawnych wszystkich pracodawców zatrudniających mniej niż 15 pracowników. Plan Strategiczny odnotowuje również fakt, że rok 2003 będzie dla krajów członkowskich Unii Europejskiej Rokiem Osoby Niepełnosprawnej, w związku z czym oczekuje się - przede wszystkim w środowisku osób niepełnosprawnych - wielu nowych inicjatyw i działań, tak o charakterze legislacyjnym jak i praktycznym.

Komisja korzysta także w szerokim wymiarze z doświadczeń w różnych krajach europejskich i pozaeuropejskich. Interesujące wydaje się być australijskie podejście do problematyki osób niepełnosprawnych, gdzie nie istnieje prawna definicja osoby niepełnosprawnej i co za tym idzie nie ma żadnych rozwiązań prawnych odnoszących się do tej grupy społeczeństwa. W przypadku, gdy osoba czuje się dyskryminowana, po prostu kieruje sprawę z powództwa cywilnego do sądu. Jest to zupełnie inne podejście do niepełnosprawności i problematyki równych szans, niż w krajach europejskich .

Organizacja pozarządowa ds. równości mniejszości seksualnych - „Stonewall” (Londyn)

Organizacja „Stonewall” jest pozarządową organizacją, która podejmuje próby na rzecz równego traktowania osób o odmiennej orientacji seksualnej. Pomimo braku regulacji prawnych w odniesieniu do mniejszości seksualnych, na terenie Wielkiej Brytanii powstało kilka organizacji pozarządowych, które działają na rzecz tego środowiska. Jedną z nich jest „Stonewall”, do celów działania której należą :

- działania na rzecz budowania szacunku dla środowiska mniejszości seksualnych
- działania na rzecz otwartego i opartego na zasadach fair rekrutowania pracowników, niezależnie od ich orientacji seksualnej

- działania na rzecz eliminacji zachowań obraźliwych i przejawów molestowania
- przegląd praktyk dotyczących warunków pracy i warunków otrzymywania przez osoby homoseksualne zasiłków, emerytur, rent i innych świadczeń socjalnych.

Organizacja podejmuje także próby promowania tzw. good practice (tłum: dobrych praktyk) w różnych środowiskach. Do tych praktyk zalicza ona:

- rekrutowanie przez pracodawców najlepszych kandydatów do pracy, bez względu na ich orientację seksualną
- zatrzymywanie w pracy osób najlepiej przygotowanych i utalentowanych, bez względu na ich orientację seksualną
- tworzenie bardziej nowoczesnego i etycznego profilu przedsiębiorstwa
- doskonalenie metod zarządzania kadrami.

Organizacja przygotowuje i opracowuje materiały dotyczące różnych przejawów i form dyskryminowania osób należących do mniejszości seksualnych i przedkłada te materiały instytucjom, z którymi współpracuje. Wśród tych instytucji są m.in:

- Konfederacja Pracodawców Brytyjskich
- Ministerstwo Edukacji i Zatrudnienia
- Krajowa Rada Organizacji Wolontariuszy
- Kongres Związków Zawodowych

Organizacja pozarządowa „Rights of Women” - tłum: „Prawa Kobiet” (Londyn)

Organizacja pozarządowa non-profit pn. „Prawa Kobiet” powstała w 1975r. i od początku swojego istnienia oferuje kobietom bezpłatne i poufne doradztwo prawne przez telefon. Podejmuje ona także prace badawcze i działania wpływające na decyzje strategiczne (rekomendacje dla Rządu, organizacji kobiecych, środowisk prawniczych, dla innych organizacji pozarządowych non-profit oraz dla mediów) w zakresie umacniania pozycji kobiety w społeczeństwie na bazie istniejących rozwiązań prawnych. W organizacji zatrudnione są tylko kobiety. Dotyczy to tak pięciu stałych etatów, jak i pracowników kontraktowych. Wszystkie one są z wykształcenia prawniczkami. Podstawową zasadą działania organizacji jest walka (poprzez doradztwo i informację) z wszelkimi formami dyskryminacji kobiet.

Organizacja posiada aktualnie jedną linię telefoniczną – w planie na rok bieżący jest uruchomienie drugiej linii telefonicznej. Udzielane porady obejmują szerokie spektrum tematów. Są to porady w sprawach dotyczących prawa rodzinnego, przemocy wobec dzieci i przemocy w rodzinie, prawa do ochrony zdrowia, prawa do pracy, spraw lokalowych (przede wszystkim mieszkań komunalnych), imigracji, przejawów przestępczości, przemocy seksualnej i in. Porad udzielają kobiety wykonujące zawody radców prawnych i

adwokatów. Posiadają one zawodowe ubezpieczenie cywilne. Porady udzielane są w określone dni i w określonych godzinach i tylko telefonicznie (nie ma przyjęć interesantek). Jeżeli osoba odbierająca telefoniczne zapytanie nie jest w stanie udzielić wiążącej odpowiedzi w sprawie, wówczas – korzystając z przygotowanej przez pracownice organizacji informacji na temat możliwych kontaktów ze specjalistkami w danej sprawie – przekazuje ona dzwoniącej kobiecie listę nazwisk i telefonów kontaktowych. Podczas rozmowy sporządzona zostaje (według przyjętego wzoru) notatka służbowa, w której – jeśli rozmówczyni wyrazi zgodę umieszczone zostają jej dane personalne oraz opis przedstawionego wydarzenia i treść udzielonej porady prawnej. Jeśli rozmówczyni nie wyrazi zgody, wtedy w notatce umieszcza się jedynie opis sprawy i treść udzielonej porady. Organizacja prowadzi ścisłą ewidencję spraw. Rocznie przeprowadza się około 24 tysięcy rozmów, przy czym stanowi to jedynie 20% połączeń. Tak duża zajętość linii spowodowała potrzebę otwarcia drugiej linii telefonicznej, co nastąpi w roku bieżącym.

Z przeprowadzonych w ciągu roku rozmów organizacja własnymi siłami sporządza analizę spraw, a następnie raport roczny, który wskazuje z jakich obszarów tematycznych najczęściej zadawane są pytania. Raport jest przekazywany następnie do odpowiednich władz, aby wspomóc instytucje i osoby odpowiedzialne za kreowanie polityki na rzecz kobiet.

Organizacja – także własnymi siłami – przygotowuje rocznie kilka lub kilkanaście publikacji, które można zakupić w drodze zamówienia pocztowego.

Działalność organizacji finansowana jest z:

- subwencji
- otwartej sprzedaży publikacji
- subskrypcji
- darowizn

Krajowa Komisja ds. Kobiet (Londyn)

Krajowa Komisja ds. Kobiet jest niezależnym rządowym organem doradczym ds. kobiet. Komisja współpracuje z kobietami (osobami fizycznymi) i z ponad 250 organizacjami kobiecymi w celu wypracowania stanowisk dotyczących rządowych projektów ustaw. Wypracowywanie stanowisk dotyczy obydwu etapów uchwalania danej ustawy tj. tzw. green paper (założenia do ustawy) i white paper (projekt ustawy). Podejmowane przez Komisję na szeroką skalę konsultacje społeczne pozwalają na zebranie stanowisk środowisk kobiecych w sprawie projektu danej ustawy. Zbieranie informacji źródłowej odbywa się za pomocą przygotowanych przez Komisję, zunifikowanych kwestionariuszy, które rozsyłane są do wszystkich współpracujących organizacji kobiecych lub organizacji współpracujących na rzecz kobiet, z prośbą o ich wypełnienie i odesłanie do Komisji w określonym terminie. Kwestionariusze zawierają konkretne pytania problemowe dotyczące zmian proponowanych w nowej lub nowelizowanej ustawie. Zebrana informacja źródłowa jest następnie przetwarzana przez Komisję i w formie odpowiedzi na rządowy projekt ustawy przekazywana do władz ustawodawczych.

Oprócz prowadzenia szerokich konsultacji społecznych ze środowiskami kobiecymi na temat zmian ustawodawczych Komisja przygotowuje także okresowe raporty, dotyczące stosowania prawa brytyjskiego i prawa europejskiego, a także realizacji postanowień międzynarodowych forum kobiecych (np. Platformy Pekińskiej). Komisja organizuje i prowadzi także warsztaty, konferencje, seminaria (często z udziałem polityków) w sprawach dotyczących interesów kobiet.

Samorząd Miejski Dzielnicy Islington (Londyn)

Dzielnica Islington należy do dzielnic o wyjątkowo dużym zróżnicowaniu etnicznym (dla przykładu należy podać, że społeczność zamieszkująca Islington posługuje się ponad 180 językami i narzeczami). Dlatego też władze samorządowe dużą wagę przywiązują do działań upowszechniających równość szans mieszkańców dzielnicy. Pięćdziesięciu dwóch radnych dzielnicy oraz pracownicy urzędu zatrudnieni w takich wydziałach jak: Informacja i Marketing; Strategia Gospodarcza; Edukacja; Środowisko i Remonty; Gospodarka Finansowa i Własnościowa; Usługi Mieszkaniowe; Zasoby Ludzkie; Prawo i Usługi Komunalne; Usługi Socjalne; Regeneracja; Rozwiązania Technologiczne, realizują następujące kierunki działań:

- rozszerzanie udziału mniej reprezentowanych grup w procesie naboru do pracy, poprzez kampanie informacyjne, ogłoszenia prasowe i sporządzanie aktualnych analiz sytuacji na rynku pracy
- rozszerzanie udziału mniej reprezentowanych grup we wszystkich sferach usług dostępnych w dzielnicy
- sprzyjanie i tworzenie lepszych warunków pracy (wyposażenie biur i inne elementy infrastruktury) dla pracowników niepełnosprawnych
- zapewnienie stosowania w pracy urzędników procedur i praktyk zgodnych z polityką równych szans w celu lepszego rozumienia potrzeb społeczności lokalnej
- wspieranie szkolenia i planów rozwoju zawierających podbudowę dla tworzenia i promowania tzw. pozytywnych akcji, zmiany świadomości – przede wszystkim urzędników samorządowych – w kierunku pełnego rozumienia i poszanowania praw człowieka
- permanentne szkolenie pracowników samorządowych w zakresie polityki i procedur działania na rzecz równych szans
- monitorowanie prowadzonej działalności w celu sprawdzenia jej zgodności z potrzebami lokalnymi oraz w celu jej doskonalenia i rozszerzania, a także dokonywanie jej pogłębionej analizy w cyklu pięcioletnim.

Kongres Związków Zawodowych (Londyn)

Kongres Związków Zawodowych włącza się w działalność na rzecz osiągnięcia równych szans przez wszystkich członków społeczeństwa poprzez prowadzenie szerokiej kampanii informacyjnej oraz dyskusji i spotkań z ministrami – członkami rządu. Działalność ta jest prowadzona tak przez KZZ w Londynie, jak i przez komitety regionalne.

Kongres Związków Zawodowych prowadzi – tak jak szereg innych organizacji – własną, bezpłatną linię telefoniczną, która ma charakter doradczy i informacyjny w sprawach związanych z równym traktowaniem obywateli w dostępie do związków zawodowych i w samej działalności związkowej.

Kongres poświęca także dużo uwagi sprawom szkolenia własnej kadry – tak na poziomie krajowym, jak i na poziomach regionalnych. W celu harmonizacji programu szkoleń opracowany został tzw. Trade Union Education Program (tłum: Program Kształcenia na rzecz Związków Zawodowych).

Konfederacja Pracodawców Brytyjskich (Londyn)

Wydział ds. Stosunków z Pracodawcami w Departamencie Zasobów Ludzkich Konfederacji Pracodawców Brytyjskich współpracuje z ponad 200.000 podmiotów (państwowych i prywatnych pracodawców oraz organizacji pracodawców) w zakresie upowszechniania polityki równych szans w dostępie do zatrudnienia i w pracy. Ma on za zadanie tworzenie linii współpracy między rządem a pracodawcami w zakresie działań na rzecz osiągnięcia równych szans.

Wnioski:

- polityka „równych szans” jest jednym z priorytetów polityki Unii Europejskiej, a także polityki wewnętrznej poszczególnych krajów członkowskich.
- równość i zapewnienie równych praw może i ma miejsce tylko wówczas, kiedy rozumiane i akceptowane są różnice i wynikająca z nich różnorodność.
- zagadnienia równościowe to szerokie spektrum problemów rozumianych nie tylko – jak dotąd - w kontekście kryterium płci, ale także w kontekście wieku, rasy, niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego lub kraju urodzenia, koloru skóry, orientacji seksualnej, wyznania, światopoglądu i przekonań politycznych, języka, statusu cywilnego, przeszłości kryminalnej, stanu posiadania i in.
- szczególną uwagę zwraca się na mogące pojawiać się niebezpieczeństwo wyalienowania tej lub innej grupy społecznej w przypadku stosowania zbyt preferencyjnych rozwiązań w stosunku do innej grupy, uznanej za poddatną na przejawy dyskryminacji. Niezwykle ważne jest zatem, aby promując równe szanse nie dyskryminować jakiejś grupy społecznej, często tej, która jest w większości. Jako konkretny przykład można rozważyć tutaj np. celowość programów specjalnych, które dając szanse grupom zagrożonym mogą prowadzić do dyskryminacji (pośredniej) grup nie włączonych do tzw. grup ryzyka.
- jednym z najważniejszych elementów realizacji polityki „równych szans” jest informacja – jej przygotowywanie, upowszechnianie, aktualizowanie. Każda z organizacji uważa swoją politykę czy działalność informacyjną za niezwykle ważną. Upowszechnianie informacji o działaniach rządu i jego agend, samorządu, organizacji pozarządowych i dobroczynnych umożliwia pełniejsze korzystanie wszystkich zainteresowanych z tych form współpracy i tych form pomocy, które pozwalają rozwiązywać problemy nierównego traktowania w różnych sferach życia. Jednocześnie dobra konstrukcja systemu przepływu informacji pozwala na uzyskiwanie tzw. feedback (tłum: informacja zwrotna), pozwalającego na lepsze poznanie problemów istniejących i powstających zagrożeń w obszarze równych szans i tym samym dostarcza wiedzy tym instytucjom i organizacjom, które kreują i realizują politykę równych szans.
- jest obecnie bardzo powszechne w Wielkiej Brytanii otwieranie informacyjnych linii telefonicznych. Wiele organizacji w ten sposób świadczy bezpłatną pomoc doradczą dla szerokiego kręgu odbiorców, także w zakresie prawa i praktyk zapobiegających wszelkim formom dyskryminacji.
- jest powszechnym obyczajem w Wielkiej Brytanii, iż do każdej ustawy Rząd przygotowuje, opracowuje i wydaje tzw. Code of practice (tłum: Kodeks stosowania ustawy). Jest to niezwykle ważne, gdyż tym samym unika się pojawiania się na rynku różnych opracowań stanowiących komentarze do ustawy, które aczkolwiek nie stanowią źródła prawa, to poprzez swoją różnorodność mogą wprowadzać pewnego rodzaju nieporozumienia interpretacyjne.
- jedynie ścisła i wszechstronna współpraca wielu podmiotów (pomimo czasami rozbieżnych interesów) może prowadzić do pełnej realizacji polityki równych szans.
- zauważa się proces odchodzenia od sankcyjnego traktowania podmiotów, w działaniu których przejawiają się praktyki dyskryminacyjne na rzecz promocji tzw. „positive action” (tłum: działań pozytywnych)
- organizacje działające na rzecz równych szans – tak rządowe jak i pozarządowe - dysponują wystarczającą pulą środków finansowych na realizację swoich zadań i to jest jednym z ważnych elementów realizacji polityki równych szans. Dlatego też celowym wydaje się zwrócenie szczególnej uwagi na planowanie środków na poszczególne działania i powadzenie – przy trudnej sytuacji budżetowej - bardzo racjonalnej polityki wydatkowania tych środków, a także pozyskiwanie i

włączanie sponsorów do określonych działań.

Przedstawione doświadczenia brytyjskie w dążeniu do zapewniania równych szans wszystkim obywatelom kraju w różnych dziedzinach życia pokazują, iż mimo istnienia wielu aspektów uwarunkowanych kulturowo i cywilizacyjnie, najważniejsze jest poznanie i akceptacja różnorodności, by następnie móc zapewnić równe szanse.